

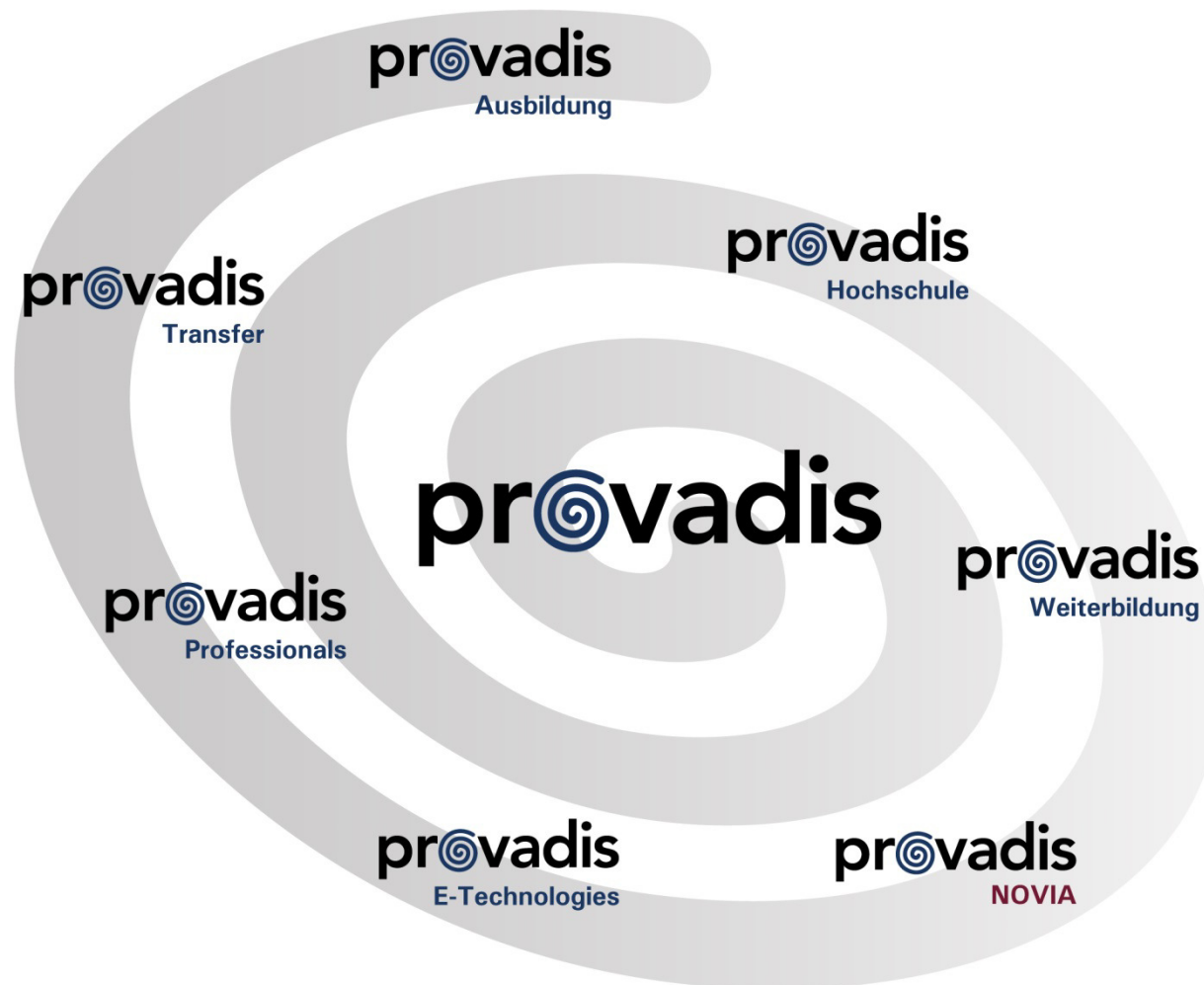


Personalvermittlungsmaßnahmen, interne Vermittlungsplattformen und Vermittlung von Personalüberhängen im Industriepark Höchst



Industriepark Höchst, 4,6 km² Areal

- 90 Unternehmen mit mehr als 22.000 Beschäftigten
- seit dem Jahr 2000 etwa 6,5 Mrd. € investiert





... Zahlen, Daten, Fakten

- Umsatz (Mio Euro 2014) rd. 48
- Bewerbungen (pro Jahr) rd. 12.500
- Anzahl der Auszubildenden rd. 1.400
- Ausbildungsberufe rd. 48
- Teilnehmer Fort-/Weiterbildung (pro Jahr) rd. 5.200
- Studenten rd. 1.000

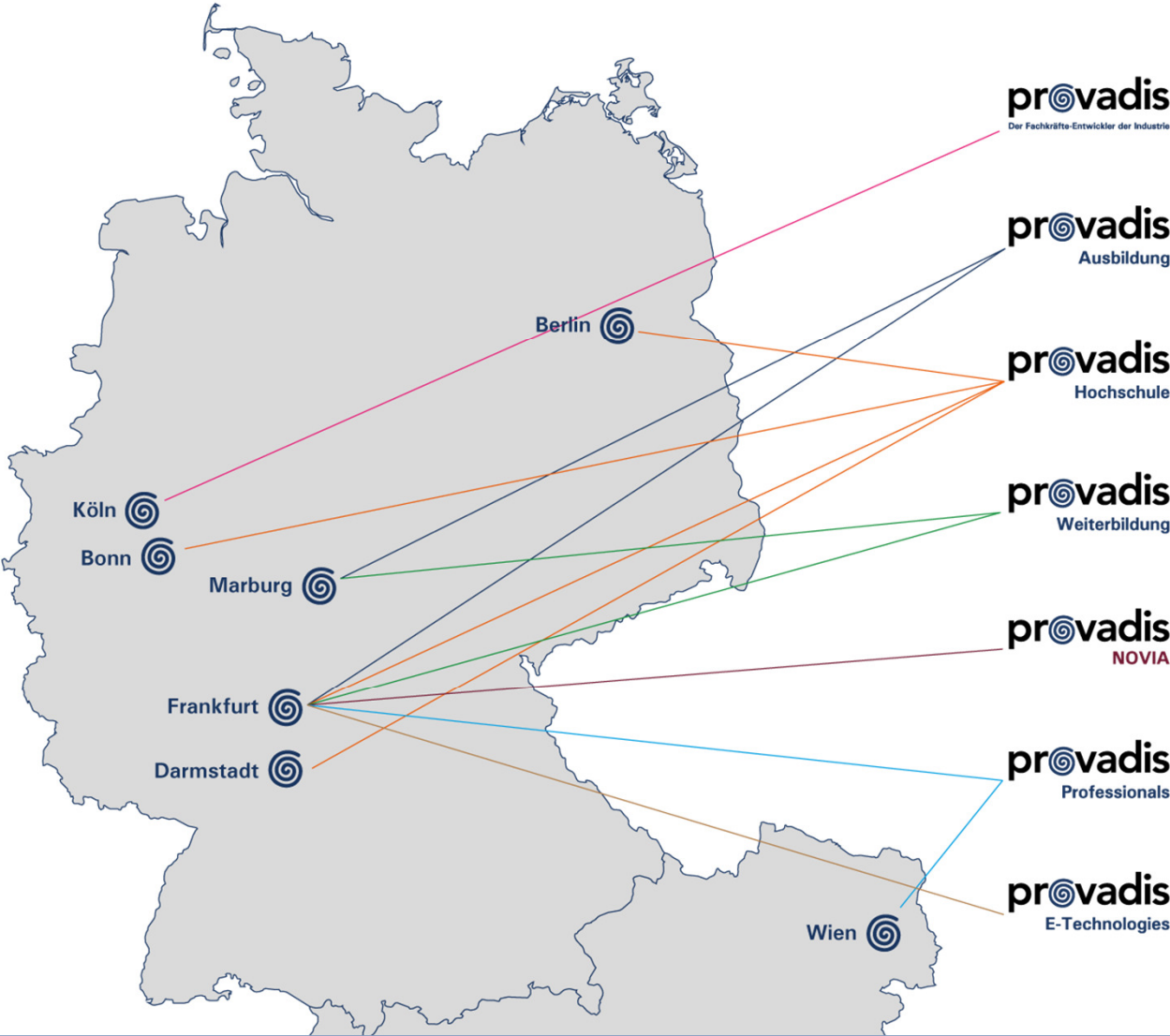
... Tochterunternehmen

- NOVIA Chromatographie- und Messverfahren GmbH
- Provadis School of International Management and Technology AG
- Provadis Professionals GmbH

pr©vadis
NOVIA

pr©vadis
Hochschule

pr©vadis
Professionals



Gründung, Weiterentwicklung und Erfolge:

- Gründung im Jahr 2010 innerhalb der Provadis-Gruppe mit dem Ziel der Vermittlung von nicht übernommenen Ausgebildeten im Industriepark Höchst
- Entwicklung und Etablierung der sog. Beschäftigungsbrücke mit einem firmenbezogenen Verbandstarifvertrag
- Entwicklung zu einem breit aufgestellten Personaldienstleister (Fachkräfte-vermittler der Chemie- und Pharmaindustrie)
- Azubipool, Vermittlungen und Arbeitnehmerüberlassung/Beschäftigungsbrücke, im Jahr über 400 Mitarbeiter, ca. 70 Trainees im Schnitt und ca. 200 Werkstudenten auf der Payroll und dutzende Personalvermittlungen
- 01.10.2015 – Gründung einer Zweigniederlassung in Wien
- 01.07.2016 – Gründung einer Zweigniederlassung in Köln und Provadis Transfer GmbH

Problemstellung, Bedarf und Zielsetzung der internen Vermittlungsplattformen

- Unternehmen, die grundsätzlich Überbedarf ausbilden und Ausgebildete nach der Beendigung der Ausbildung nicht übernehmen können –
Übernahmepools
 - Azubis ohne Perspektive einer Übernahme bzw. keiner Poolübernahme
 - Befristete Mitarbeiter, deren Verträge nicht verlängert (entfristet) werden
 - Effizienzprogramme der Unternehmen - Mitarbeiter werden sozialverträglich abgebaut bzw. unterstützt durch Karriereberatung und Outplacement
freiwillige Austrittsprogramme
-
- Drehscheibe vom Zeitpersonal (vorrangige Prüfung der Pools vor Inanspruchnahme der Zeitarbeit)
 - Mitarbeiter ohne Einsatz, BEM, geringfügige Beschäftigte





**Ausgebildetenpool im
Industriepark Höchst –**
Beschäftigung und Vermittlung von
Ausgebildeten nach dem Lehrabschluss

Provadis Professionals kann für ausgebildete Fachkräfte der Unternehmen

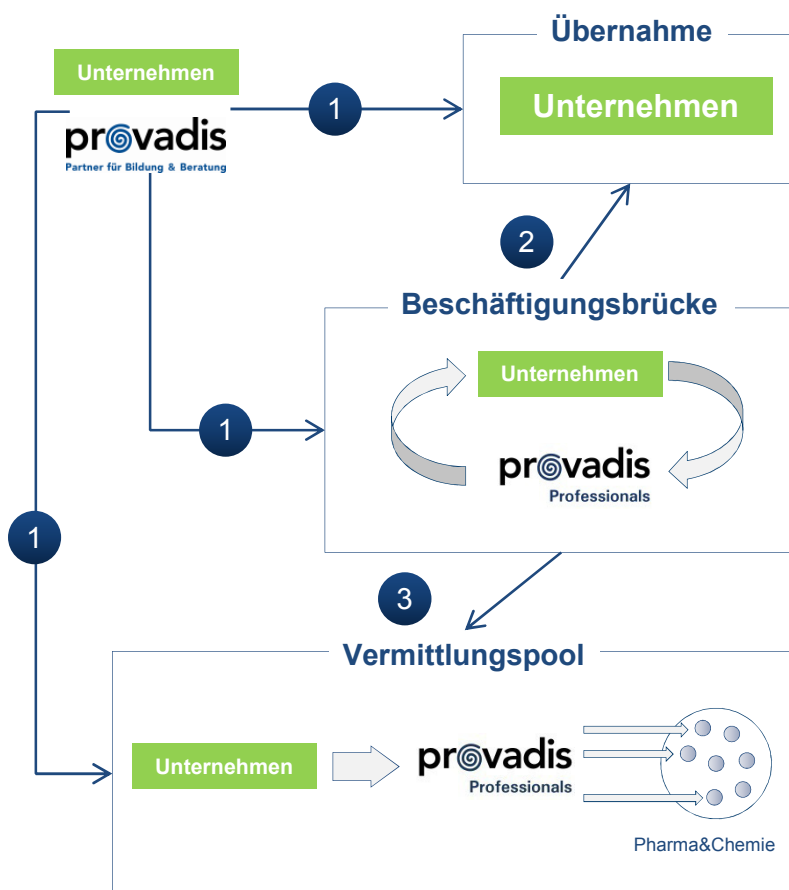
- eine Brücke bilden zwischen der Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte und dem Bedarf im Unternehmen
(Beschäftigungsbrücke)



- qualifizierte Fachkräfte sozialverträglich kostensenkend vermitteln
(Vermittlungspool)



System und Prozess: Übernahme vs. Brücke vs. Pool



Übernahmen und Zuordnung der ausgebildeten Fachkräfte z.B. gesteuert durch Übernahmekommission bestehend aus Vertretern der HR des Unternehmens und Betriebsrat

- 1 Das Unternehmen entscheidet: Übernahme oder Vermittlungspool oder Beschäftigungsbrücke
- 2 Übernahme aus der Beschäftigungsbrücke auf eine feste Planstelle jederzeit möglich
- 3 Falls keine Übernahme bzw. Verlängerung in Beschäftigungsbrücke möglich, besteht die Option, den Mitarbeiter für die letzten 3 Monate in den Vermittlungspool zu versetzen und zu einem externen Unternehmen zu vermitteln

Schritt 1: Übernahme der Ausgebildeten zum Stichtag des Ausbildungsendes auf feste Stellen (Festlegung einer Übernahmequote)

Schritt 2: Übernahme der Ausgebildeten zum Stichtag des Ausbildungsendes in eine Einsatztätigkeit rein bedarfsorientiert im Rahmen einer Beschäftigungsbrücke

Schritt 3: Ausgebildete ohne Beschäftigungsperspektive treten in den Vermittlungspool ein

- Suche nach einem adäquaten Einsatzbereich innerhalb der Unternehmen gemäß AÜG aus der Provadis Professionals nach Equal-Pay und auf Basis von unserem Firmenbezogenen Verbandstarifvertrag
- Wechsel des Einsatzbereiches möglich
- Schaffung einer Plattform zwecks Bedarfserfassung bei der Provadis Professionals (Bedarfsprüfung hinsichtlich des Pools vor externer Ausschreibung und Inanspruchnahme von Zeitarbeit)
- spätere Übernahme der Poolmitarbeiter in die Stammbesellschaft des Unternehmens mit definierten Regeln, sobald eine genehmigte Stelle vorliegt
- Vermittlung zu externen Unternehmungen im Fall keiner weiteren Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen des Pools (Übergang in den Vermittlungspool 3 Monate vor dem Ende des Poolvertrages)

- Erste Beschäftigungsmöglichkeit trotz der Headcount-Problematik
- Flexibilisierung der Arbeitskräfte
- Bedarfsgerechte „Poolmitarbeiter“ aus dem Pool in die Stammebelegschaft zu übernehmen
- Mögliches Commitment zwischen Unternehmen und Gewerkschaften gegenüber Nicht-Übernahmen (Vermeidung des „Drehtüreffekts“)
- Facharbeiter in Zeiten des demographischen Mangels mittelfristig gesichert „zwischen geparkt“
- Vermeidung des zusätzlichen Aufwands bei Genehmigungsverfahren hinsichtlich der Verlängerung von befristeten Verträgen
- Beschäftigungsbrücke kann auch in Form der AÜG nach extern verlagert werden (Einsatz der betroffenen Mitarbeiter bei Drittunternehmen in der Chemie und Pharma)



Übernahmeregeln:

- Eine zentrale Stelle erfasst alle relevanten genehmigten Planstellen und leitet diese Anforderung an die Provadis Professionals, damit eine Poolprüfung durchgeführt werden kann.
- Die Personalentscheidung (Einstellung) trifft der Fachbereich, lediglich werden bestimmte und mit BR abgestimmte Regeln und Prozessen beachtet.

Option 1: Übernahme aus dem Pool geht vor der externen Einstellung bzw. Inanspruchnahme von der klassischen Zeitarbeit; zuerst werden die „Dienstältesten“ im Pool berücksichtigt, Vermittlung erfolgt nach dem Prinzip „First in – First out“. Aktuelle Auslerner (noch Azubis) dürfen erst dann berücksichtigt werden, wenn kein Poolmitarbeiter für die Stelle geeignet ist.

Option 2: Der Fachbereich ist in seiner Entscheidung frei und kann direkt sowohl einen frischen Ausgebildeten als auch einen Poolmitarbeiter übernehmen

Option 3: Die Poolmitarbeiter werden vorrangig auf eine Planstelle übernommen, wenn sie bereits auf dieser Stelle im Rahmen des Pooleinsatzes tätig waren

- **Vertragsdauer:**
Befristet 6 Monate bis 2 Jahre (absolute Ausnahme 3 Jahre) jeweils mit einer Verlängerungsoption
- **Tarifbindung:**
Manteltarifvertrag der chemischen Industrie Hessen
- **Vergütungsmodelle:**
Berufsfremder Einsatz; E4
Fachgerechter Einsatz; E6/E7/E8

- **Vertragsdauer:**

Befristet drei (3) bis max. sechs (6) Monate

- **Ziel:**

Anschlussbeschäftigung (vorzugsweise feste unbefristete Stelle)

- **Tätigkeit:**

Aktive Bewerbungsphase, Bewerbercoaching, Zugang zu dem Stellenmarkt der Provadis Professionals, Einsatz im Betrieb (auch berufsforeign) um „on the job“ zu bleiben

- **Tarifbindung:**

Manteltarifvertrag der chemischen Industrie Hessen

- **Vergütungsmodelle:**

Berufsforeigner Einsatz: E4

=> Möglichkeit einer Umwandlung in die externe Beschäftigungsbrücke, falls bei einem externen Unternehmen Bedarf über AÜG vorliegt => Anpassung der Vergütung (E6,E7 etc.)



Beschäftigungsbrücke:

- Bedarfe werden über eine bei der definierten Stelle der Provadis Professionals gemeldet
- Provadis Professionals organisiert Vorstellungsgespräche in den Fachbereichen und disponiert den Einsatz
- Die laufenden Kosten sowohl beim berufsgerechten als auch beim berufsfremden Einsatz werden dem Verursacher zugeordnet (eigene Bestellnummer analog Bestellung „Zeitarbeit“/ Mindestlaufzeit: 6 Monate)

Vermittlungspool:

Option 1: Die Kosten trägt die zentrale HR Organisation und im Umlageverfahren werden die Überhangskosten innerhalb des Unternehmens verteilt

Option 2: Die Kosten trägt der Fachbereich, in dem der Poolmitarbeiter wertschöpfend eingesetzt wird



**Vermittlung nach Extern
OUTPLACEMENT**

Klassifizierung der Vermittlungsmaße und der Outplacementaktivitäten

Gruppe	Beschreibung der Leistung
AzubiPool Mitarbeiter	• Ausstellung eines Poolvertrags 3 Monaten in der Provadis Professionals • Vermittlung während des Einsatzes im Ausbildungsunternehmen • Bewerbertrainings und Bewerbercoachings
Nicht übernommene Azubis – keine Poolübernahme	• Aufnahme in die Vermittlung • Vermittlungsgespräche bereits 3 Monate vor dem Ende der Ausbildung nach der erfolgten Freigabe seitens Ausbildungsunternehmens • Individuelle Bewerbercoachings
Befristete Mitarbeiter aus den Unternehmen	• Vermittlungsbeginn spätestens 3 Monate vor dem Befristungsende • Diese Mitarbeiter werden durch Betriebsrat bzw. durch die Personalabteilung identifiziert und auf die Provadis Professionals sensibilisiert • eigenständige Bewerbung bei der Provadis Professionals.
Freiwillige Austritte Abbaumaßnahmen durch Transferprojekte	• In der Regel erfahrene Mitarbeiter mit relativ langer Unternehmenszugehörigkeit • Outplacementleistung als Teil des Abfindungspaketes • Direkte Empfehlung der Provadis Professionals als Fachkräftevermittler

- **Externe Vermittlung stellt eine große Herausforderung dar**

Kritische Faktoren für die Vermittlung

- Mobilität
- Flexibilität und Anpassungsfähigkeit
- Gehaltsniveau
- Individualität
- Sozialer Status und Familie
- Fachkräftemangel
-
- Alter



- Eigenmotivation
- Veränderungswille
- Flexibilität
- Kompromissbereitschaft
- Offenheit und Ehrlichkeit
- Erreichbarkeit
- Verbindlichkeit



- **Räumliche Veränderung**

„Ich habe 30 Jahre auf der Ostseite des Industrieparks gearbeitet. Ich wohne in Frankfurt Höchst und konnte bisher zu meiner Arbeitsstelle zu Fuß gehen. Ein Einsatz auf der Südseite des Industrieparks kommt für mich nicht in Frage!“

- **Lange Konzernzugehörigkeit und daraus resultierende Unbeweglichkeit**

- *Ein Azubi nimmt für sich eine Konzernzugehörigkeit von 50 Jahren in Anspruch*

- **Entgelt und Arbeitszeitmodelle**

- **Persönliche Werte und Wertesystem**



Vermittlungshemmnisse (Porsche 911 GT3 RS)







Cluster
Life Sciences Tirol





Das wichtigste ist das Vertrauen—

Nachhaltig erfolgreiches Vermittlungskonzept
und die vertrauensvolle Rolle des Vermittlers

- effiziente und persönliche Begleitung durch Veränderungsprozess
- Nutzung des Kundennetzwerkes der Provadis Gruppe und ständige Akquise von Vakanzen bei Kunden = > Bedarfe für Bewerber
- passgenaue Stellensuche mit flexiblen Mitteln (online Bewerberplattform)
- Beratung und Unterstützung bei Bewerbungsmaßnahmen
- persönliches Coaching
- Begleitung zum neuen Arbeitgeber (von Bewerbung bis zur Vertragsunterzeichnung)



-
1. **Onlinebewerbung auf der Homepage der Provadis Professionals**
 2. **Die Bewerbungsunterlagen werden durch an einen Mitarbeiter der PP geprüft**
 3. **Bewerberinterview bei der Provadis Professionals und Klärung offener Fragen**
 4. **Vorstellen offener Positionen durch die Mitarbeiter der Provadis Professionals**
 5. **Versenden der Bewerbungsunterlagen an Unternehmen**
 6. **Persönliches Vorstellungsgespräch im suchenden Unternehmen**
 7. **Vertragsabschluss**



Unser Angebot für unsere Kandidaten: Der Weg zu neuen beruflichen Perspektiven

- Weiterleitung Ihrer Bewerbung an Kundenunternehmen
- Koordination von Vorstellungsgesprächen
- Einholen von Rückmeldungen bei Kunden
- Unterstützung und Begleitung bei der Einstellung



Vermittlung in ein möglichst unbefristetes Arbeitsverhältnis!



- **Hauptkunden im Rhein-Main Gebiet bzw. Mittelhessen**

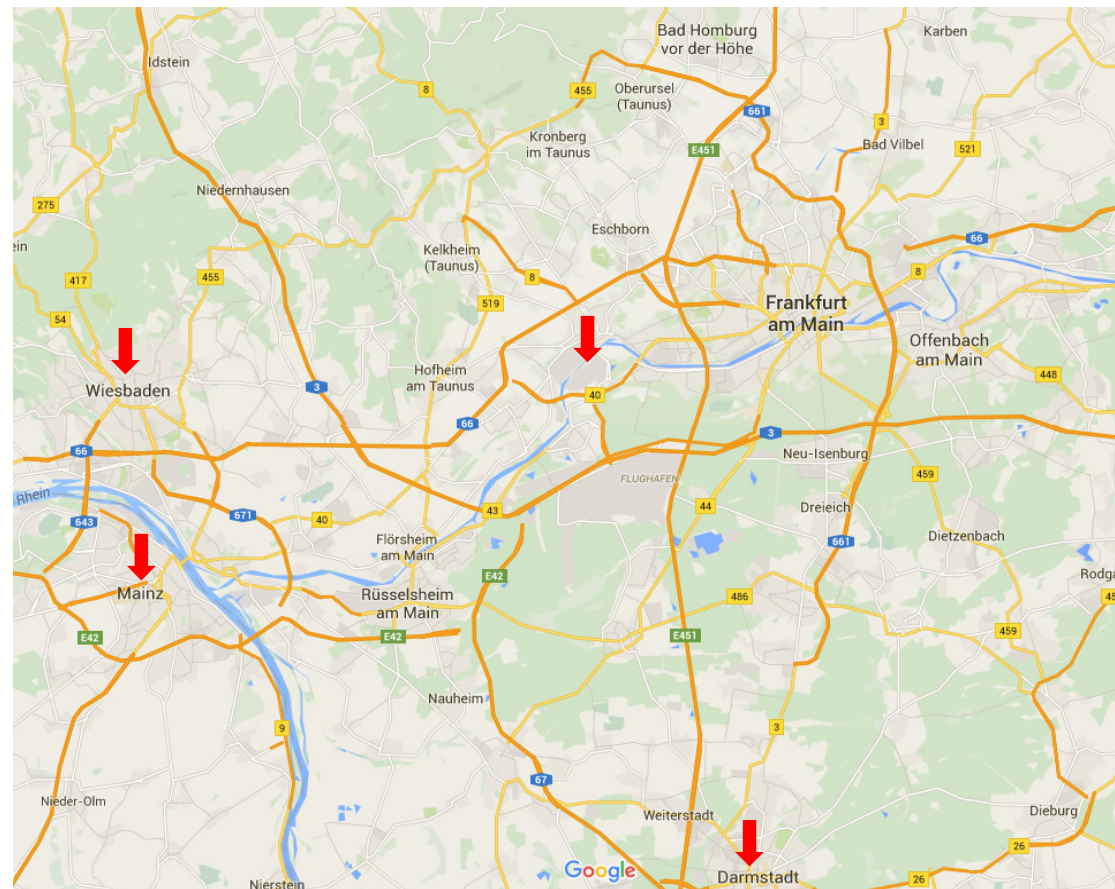
- IPH und Frankfurt
- Wiesbaden
- Mainz
- Darmstadt
- Marburg

- **Bundesweit**

- Berlin
- München
- Köln

- **Österreich**

- Tirol (Kundl, Schafteu...)
- Chemiepark Linz
- Wien/NÖ/Burgenland



Das Team der Provadis Professionals



Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen



Jan Mach

Geschäftsführer

Tel.: +49 69 305-2956

Mail: jan.mach@provadis-professionals.de

Provadis Professionals

Industriepark Höchst – Geb. B852

65926 Frankfurt am Main



Ihr persönliches und unternehmerisches Weiterkommen ist die Grundlage für unseren Erfolg. Mit über 50 Jahren Erfahrung im Bildungsmarkt vereint die Provadis Gruppe ein einzigartiges Leistungsspektrum. Nutzen Sie Praxisnähe und Synergien des Fachkräfte-Entwicklers der Industrie zur Realisierung Ihrer Ziele.